

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta dan Semarang)



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

TIKA ULYA SHOFIANA
B 200 090 194

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta dan Semarang)

Tika Ulya Shofiana

(B200 090 194)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating dengan menggunakan alat uji analisis regresi berganda.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 43 auditor yang berada di wilayah Surakarta dan Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu dengan metode *convenience sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang mencakup uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Namun terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating dengan taraf signifikansi 5%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, *locus of control*, kepuasan kerja, kinerja auditor

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMINAN, MOTIVASI KERJA, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yang Terdapat di Surakarta dan Semarang).

yang ditulis oleh :

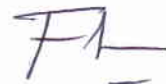
Nama : TIKA ULYA SHOFIANA

NIM : B 200 090 194

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi ilmiah tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juli 2013

Pembimbing



(Dr. Fatchan Achyani M,Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M,Si)

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejalan dengan era globalisasi yang ditandai dengan semakin meningkatnya persaingan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya-upaya memperlancar pembangunan, dalam rangka mengembangkan potensi sumber daya nasional. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat sejalan dengan era globalisasi diperlukan suatu kemampuan untuk menyesuaikan diri. Upaya tersebut secara terus menerus dilakukan untuk dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi sesuai tuntutan kemajuan IPTEK dengan memperkaya wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi di mana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja pegawai banyak didukung oleh kombinasi kemampuan gaya kepemimpinan, motivasi, *locus of control* dan kepuasan kerja para anggota organisasi.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan (pegawai). Untuk mencapai keselarasan tujuan tersebut, seorang pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk mentaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan

aturan yang berlaku supaya tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Dari kenyataan di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena motivasi sebagai suatu bentuk dorongan internal maupun eksternal dalam menunjang kinerja pegawai yang pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh bawahannya.

Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap auditor. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang dilakukan. Robins (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”.

Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja dan kinerja, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya demi pencapaian tujuan.

Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini juga ingin membuktikan apakah motivasi kerja merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja auditor. Sikap auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam

bekerja, maka para auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan organisasi pun lebih mudah tercapai.

Disamping faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, *locus of control* juga dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja auditor. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian ud pandang seorang auditor mengenai suatu “keberhasilan” dan juga terkait dengan penggolongan individu menjadi dua kategori yaitu *internal control* dan *eksternal control*. *Internal control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan *eksternal control* merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Sarita dan Agustina (2011) dengan menambahkan variabel kinerja auditor. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu berbeda pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan variabel moderating karena peneliti ingin meneliti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kinerja auditor setelah di moderating dengan variabel kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Masalah-masalah penelitian yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating ?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.
6. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mengerjakan segala sesuatu melalui orang lain, jika ada sasaran untuk dicapai, jika suatu tugas harus dilaksanakan dan jika lebih dari satu orang diperlukan untuk melakukannya. (Amstrong, 1990)

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Rachmawati (2004:67) dalam Septiani (2011)

menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Rivai (2004) kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahannya dan masyarakat luas.

B. Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi menyangkut upaya ke arah tujuan apa saja, tetapi dalam organisasi dan manajemen, motivasi itu menyangkut tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya, yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar (Amstrong, 1990):

1. Motivasi buatan (*extrinsic*); apa yang anda lakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka,
2. Motivasi hakiki (*intrinsic*); faktor-faktor dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi juga membuat sumber daya manusia meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat pula disebut sebagai motivasi (Hardoyo : 2011). Dalam motivasi terkandung tiga unsur, yaitu kebutuhan, upaya, dan tujuan organisasi.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai keinginan.

C. *Locus Of Control*

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah ia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya, dan setiap orang memiliki *locus of control* yang berada di antara kedua ekstim tersebut (Rotter, dalam Rachmawati, 2011). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003:179), *locus of control* menggambarkan keyakinan individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya.

Menurut Robbins (2008) *locus of control* terbagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

a. Internal locus of control

Keyakinan individu bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu bertanggung jawab dalam setiap keputusan.

b. External locus of control

Keyakinan individu bahwa kejadian yang terjadi berada di luar kontrolnya.

D. Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Robbins (2001), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins (2001), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variable dependen (Y) dengan variable independen (X) adalah penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar sebagai auditor bank di Bank Indonesia pada tahun 2012 yang terdapat di kota Surakarta ada 4 kantor akuntan publik (KAP) dan Semarang ada 10 kantor akuntan publik (KAP). Dalam penelitian ini pemilihan sampel menggunakan *nonprobability* yaitu dengan metode *convenience non random sampling*. *Convenience sampling*

yaitu metode pengambilan sampel dilakukan hanya atas dasar pertimbangan kemudahan. Seseorang dijadikan sampel atas dasar kesediaan mereka dalam mengisi kuesioner.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, dalam hal ini berupa jawaban kuesioner yang disebarkan kepada auditor tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

2. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari auditor senior maupun junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Surakarta dan Semarang.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dari beberapa cara, yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mempersiapkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan berbagai masalah yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu sudah menyediakan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam yang dikumpulkan dari buku-buku literature yang relevan dan menunjang sesuai dengan masalah-masalah yang sedang diteliti.

E. Uji Instrumen

Teknik pengujian data yang digunakan adalah :

1) Uji Validitas

Sedangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang diukur (Ferdinand, 2006).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya dilakukan dua kali atau lebih, atau dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$, berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, locus of control, kepuasan kerja dan kinerja auditor adalah *reliable*.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat nilai signifikansi atau *p-value* lebih besar dari α yaitu 0,05 atau dapat dilihat dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas

(Santoso, 28:2004). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005).

2) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas dapat diukur dengan Rank Spearman dimana koefisien regresi berganda dari nilai *t-tolerance* > 5 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi dalam penelitian ini. Uji ini dapat dilakukan dengan metode Durbin-Watson yaitu dengan melihat angka Durbin-Watson berdasarkan tiga kriteria penentuan yang dapat menentukan ada tidaknya korelasi dalam hasil penelitian ini, sebagai berikut :

- < 1,10 atau >2,91 : telah terjadi autokorelasi
- 1,10-1,54 atau 2,46-2,90 : dinyatakan tanpa kesimpulan
- 1,68-2,32 : dinyatakan tidak terjadi autokorelasi

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Sehingga analisis regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

1) Persamaan Regresi pertama

$$K = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 MK + \beta_3 LC + \beta_4 KK + \varepsilon$$

2) Persamaan Regresi kedua

$$K = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 MK + \beta_3 LC + \beta_1 GK.KK + \beta_2 MK.KK + \beta_3 LC.KK + \varepsilon$$

Dimana :

K	= Kinerja Auditor
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
GK	= Gaya Kepemimpinan
MK	= Motivasi Kerja
LC	= <i>Locus of Control</i>
KK	= Kepuasan Kerja
ε	= Error (Variabel Pengganggu)

H. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

2. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

3. Pengujian Koefisien Regresi Serentak (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikansi ini meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Hipotesis nol

untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, R^2 sama dengan nol ($H_0 : R^2 = 0$). Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F.

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter termasuk konstanta regresi

HASIL PENELITIAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk variabel GK, MK, LC, KK dan K dinyatakan valid. Hal ini karena $nilai_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dari data hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel diatas yaitu lebih dari 0,60 ($>0,60$) maka dapat dikatakan hasil uji instrumen tersebut reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Dari hasil data dapat diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 1,319 dengan tingkat nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,062. Ini berarti hasil pengujian normalitas lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yaitu ($0,062 > 0,05$). Maka dari itu dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari data dapat disimpulkan bahwa nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadinya korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas diatas tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat karena ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Waston*(DW) sebesar 1,974, ini berarti dalam nilai DW berada 1,68-2,32, dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Berganda Pertama

$$K = 3,517 + 0,148GK + 0,518MK + 0,233LC + 0,092KK + e$$

2. Persamaan Regresi Linier Berganda Pertama

$$K = 6,941 + 0,928GK + 1,907MK + 1,677LC + 0,492KK + 1,028GK.KK + 1,053MK.KK + 1,071 LC.KK + e$$

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan 0,981 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang *goodness of fit*. Hasil ini berarti bahwa 95,6% dari variasi koefisien kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel GK, MK, LC, KK, GK.KK, MK.KK dan LC.KK, sedangkan sisanya 4,4% (100%-95,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

2. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Tabel IV.17

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Statistik t	Sig.	Keterangan
(Constant)	6,941	0,439	0.6	
Gaya Kepemimpinan	0,928	2,090	0,000	Diterima
Motivasi Kerja	1,907	2,283	0,000	Diterima
<i>Locus Of Control</i>	1,677	2,455	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja	0,492	2,163	0,000	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 16.0, 2013

3. Uji F

Dari hasil regresi diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 130,854$ dikonsultasikan dengan nilai sig. 5%. Juga dapat dilihat pada angka probabilitas sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 ini menjelaskan bahwa maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak antara GK, MK, LC, KK, GK.KK, MK.KK dan LC.KK terhadap Kinerja auditor.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), mendukung dan partisipasif berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa semakin cakap seorang pemimpin dalam mengatur, mendukung dan mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik dan meningkat.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa seorang auditor yang termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa seseorang yang memiliki *internal locus of control* dan yakin akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu permasalahan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Artinya bahwa seorang pemimpin yang mampu mengatur, mendukung dan mengarahkan bawahannya sehingga bawahannya merasa puas maka akan meningkatkan kinerjanya.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Artinya bahwa dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih mudah dicapai.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja

sebagai variabel moderating. Artinya bahwa seorang auditor yang cenderung memiliki *internal locus of control* sehingga yakin akan kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja auditor.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka, peneliti mengambil saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dan positif antara variabel GK, MK, LC, KK, GK.KK, MK.KK dan LC.KK terhadap kinerja auditor maka perlu ditingkatkan atau paling tidak dipertahankan.
2. Penelitian ini yang dipergunakan hanya variabel GK, MK, LC, KK, GK.KK, MK.KK dan LC.KK terhadap kinerja auditor, sehingga memungkinkan tidak mengetahui secara mendetail pengaruh lain selain variabel yang diteliti. Untuk itu diharapkan peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan dengan menambah variabel independen.

DARTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Astriyani, Nopia. 2011. "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)*". Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *“Analisis Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating”*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, September 2008: 123-135.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2004. *Leadership That Gets Result*. Havard Business Review. USA, March-April.
- Handoyo, Eko. 2012. *“Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating”*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harini, Dwi, Agus Wahyudin, dan Indah Anisykurlillah. 2010. *“Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor”*. Simposium Akuntansi Nasional XIII Purwakarta 2010.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Keitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Marganingsih, Arywarti dan Dwi Martani. 2009. "*Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja*". Jakarta : Universitas Indonesia.
- Mulyanto, dan Dyah Widayati. 2010. "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar)*". Jurnal Simposium Akuntansi Nasional XIII.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit : Universitas Gadjah Mada.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus)*". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Nurani, Taufik. 2012. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*". Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prabu, Anwar. 2005. "*Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara*

Enim". Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No. 6 Desember 2005.

Rachmawati, Viviana. 2011. "*Pengaruh Locus of Control dan Budget Slack dalam Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial*". Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Rochmah, Nahari Nur. 2011. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan*" (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta). Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sarita, Jean dan Dian Agustina. 2009. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*". Simposium Nasional Akuntansi XII.

Siregar, Kholijah. 2006. "*Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi PT Unitex Tbk, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat)*". Skripsi Institut Pertanian Bogor.

Septiani, Nur Indah. 2011. "*Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan*". Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Trianingsih, S. 2007. "*Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya*

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor".
Simposium Nasional Akuntansi X Makassar.

Umbara, Hidayat dan Michell Suharli. 2006. *"Pengaruh Orientasi Profesional, Locus Of Control, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank)"*.
Simposium Nasional Akuntansi.

Wati, Elya, Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah" (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)*. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010.